

高活協通信(2020年11月号)

発行：一般社団法人 高齢者活躍支援協議会

<http://www.agenomics.org>

◆◆◆高活協ニュース◆◆◆

■お知らせ

○2020年10月14日の高活協 ZOOM 会議で、最近の高齢者派遣の現状と課題などについて情報交換を行いました。先に小松理事から示されました高齢者の最低賃金に関する私案、すなわち最低賃金に関し高齢者を減額特例とする私案は、過去に派遣期間3年ルールや5年ルールにおいて高齢者を適用除外としたことに比べると、かなりハードルが高いように思われます。今後この問題にどう対応していくか、その実現可能性などに関しさらなる検討が必要との認識で一致しました。

高活協は会員の皆様に毎月1回「高活協通信」を配信させていただいておりますが、この通信活動を会員の皆様と高活協とのコミュニケーションの機会とさせていただきたく考えております。つきましては、皆様の意見や話題などを、配信メールへの返信にてお寄せいただけますと有難く存じます。

■2020年10月の主な活動

- 高活協は現在、新型コロナウイルス感染を避けるため、セミナーやシンポジウムなど人が多く集まるイベント活動を自粛しておりますが、ZOOM 等を利用したオンラインでの会議やイベント等を実施しております。
- 2020年10月5日、高活協共催「生涯現役の日」Web セミナーを開催
- 2020年10月14日、高齢者派遣に関する現状と課題について情報交換会を実施(ZOOM 会議)
- 2020年10月27日、東京大学主催「高齢者就労・生涯現役」ZOOM 討論会にパネリストとして登壇

◆◆◆高活協主催/共催イベントの紹介◆◆◆

■高活協共催セミナー「新型コロナウイルスが生涯現役にもたらすもの その課題と展望」

－期間限定で YouTube よりご覧いただけます－

2020年10月5日(月)に開催された下記のウェブセミナー“「生涯現役の日」2020 新型コロナウイルスが生涯現役社会にもたらすもの その課題と展望”を期間限定で YouTube よりご覧いただけるようになりました。閲覧可能期間は11月末日までです。

閲覧をご希望の方は、国際長寿センター宛(ilcjapan@mba.sphere.ne.jp)に「YouTube 閲覧希望」として、メールにお名前、所属、e-mail アドレスをご記入のうえお申し込みください。おつて URL をお伝えいたします。

ウェブセミナープログラム

- ①メッセージ「健康は経済の源」 清家篤(前慶應義塾大学)…20分
- ②第一テーマ:「健康寿命への影響と展望」…40分 鼎談: 鈴木隆雄(問題提起) (桜美林大学)、斉藤正身(真正会)、宮島俊彦(日薬連)
- ③第二テーマ:「社会生活寿命への影響と展望」…40分 鼎談: 秋山弘子(問題提起) (東京大学)、澤岡詩野(ダイヤ高齢社会研究財団)、吉田俊之(NTTデータ経営研究所)

主 催:「生涯現役の日」制定・普及委員会 (議長 清家 篤)

(「生涯現役の日」ホームページ: <https://www.lifelongociety.org/>)

共 催:

- 一般社団法人高齢者活躍支援協議会
- 一般財団法人長寿社会開発センター 国際長寿センター
- 公益社団法人長寿社会文化協会
- 一般社団法人シニアセカンドキャリア推進協会
- 一般社団法人未来社会共創センター

協 力:

- 電通シニアプロジェクト

◆◆◆高活協会員関連イベント等のご紹介◆◆◆

会員のご希望があればご紹介記事を適宜掲載させていただく予定です。

◆◆◆生涯現役社会の実現に向けて – トピックス◆◆◆

生涯現役社会は、「健康寿命」、「職業寿命」、「社会活動寿命」、「資産寿命」という4つの寿命が共に伸びる社会、つまり「それぞれの寿命の伸びが相互に他の寿命も伸ばす」という好循環がもたらされる社会です。そんな生涯現役社会の実現に向けた最近の動きを紹介していきます。

■定年後再雇用者の賃金に不合理の判決 – 企業の継続雇用制度に影響？

○名古屋地裁は2020年10月28日、同じ仕事なのに基本給が定年前の6割を下回るのは不合理な待遇格差に当たると認める判決を下しました。この判決によって未払い賃金分の支払いを命じられたのは名古屋市にある名古屋自動車学校。訴えていたのは、定年後再雇用を希望し、65歳まで技能講習や高齢者教習を嘱託職員として担当した男性2人です。企業の中には再雇用者の基本給を定年前の4～5割にしているところもあり、合理的な説明ができない場合には、それらの企業にも影響が出てくるのが予想されます。改正高齢者雇用安定法(70歳まで雇用努力義務)が施行される2021年4月を前に、定年後再

雇用者の賃金など人事制度をどう設計するか、企業にとって今後の重要な課題となってくるでしょう。

- そもそもこのような賃金格差が生じるのは、形式的には定年前の正規雇用が、定年後には嘱託など非正規雇用に移行するからだと思います。しかし非正規雇用といっても実態は定年前とほとんど変わらない仕事をやらせている企業も多く、今回の判決はそのような事例にあたるのだと思います。そして今回注目すべきは、基本給が定年前の6割以上でない点と不合理とした点です。退職金や賞与に関しては、先に最高裁で定年後再雇用の格差を認めた判決が出ていますが、退職金や賞与に関しては定年で年功が一旦解消されると考えたからではないでしょうか。しかし基本給に関しては、同一労働同一賃金の原則が適用される部分と考え、今回の判決に至ったのではないかと思います。
- 日本の企業では年功賃金制度が色濃く残っているため、定年前の賃金水準が生産性に比べて高くなっている場合が多くみられます。定年後再雇用で賃金を下げるのは、生産性に見合った水準に是正するためとも考えられますが、結果として同一労働同一賃金とは矛盾する事態を引き起こしているような気がします。このような矛盾を解消するためには、年功的な賃金体系そのものを変えていかざるを得ないのではないのでしょうか。来年から改正高年齢者雇用安定法(70歳まで雇用努力義務)が施行されると、継続雇用期間はさらに伸びる可能性があります。企業は従来の賃金体系などを見直し、新たな雇用・人事制度をどのように再構築していけばよいのか検討を迫られています。

■高年齢者雇用の総合誌『エルダー』2020年11月号(2020年11月1日発行)のご紹介

発行:独立行政法人高年齢・障害・求職者雇用支援機構

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/elder/index.html>

<特集>

特集 高年齢者が働く職場の創意工夫が集結!

令和2年度 高年齢者雇用開発コンテストII

～独立行政法人高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰受賞企業事例から～

高年齢・障害・求職者雇用支援機構では、厚生労働省との共催で、「高年齢者雇用開発コンテスト」を毎年開催しています。このコンテストは、人事制度の改定や職場環境の改善などにより生涯現役で働ける職場を実現している事例や、高年齢社員が持つ知識や技術を活かすための創意工夫に取り組んでいる事例などを募集し、優れた取り組みを表彰するものです。「厚生労働大臣表彰」受賞企業を紹介した10月号に続き、11月号では、当コンテストの表彰式を行った「高年齢者雇用開発フォーラム」の様式とともに、「高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰優秀賞」を受賞した5つの企業・団体の取り組みをご紹介します。

【令和2年度「高年齢者雇用開発フォーラム」を開催】

【優秀賞受賞企業・団体】

- 伸和ピアノ 株式会社(千葉県千葉市)
- 社会福祉法人 合掌苑(東京都町田市)
- 溝端紙工印刷株式会社(和歌山県伊都郡)
- 株式会社ルネックス(鳥取県倉吉市)
- 社会福祉法人愛心会(愛媛県宇和島市)

<連載>

○リーダーズトーク(No.66)

シニアのキャリアデザインで重要なことは“自分の居場所は自分でつくる”という意識

アテナHROD代表、特定非営利活動法人日本人材マネジメント協会副理事長

山崎京子さんに聞く

○江戸から東京へ 作家 童門冬二(第96回)

名二代目の会 徳川秀忠

○高齢者の職場探訪 北から、南から(第101回)

茨城県 株式会社大倉商事

○高齢社員の賃金戦略(第5回)

「賃金を決める社員特性」

学習院大学 名誉教授 今野浩一郎

○特別寄稿1

「欧米における高齢者就業とブリッジ・ジョブ」明治大学政治経済学部教授 永野 仁

○特別寄稿2

「高齢社員に対する新型コロナ対策」株式会社健康企業 代表、医師 亀田高志

○知っておきたい労働法 Q&A(第30回)

歩合給と時間外割増賃金、副業・兼業の留意点

○いまさら聞けない人事用語辞典(第6回)

「人事評価」

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

○日本史にみる長寿食(vol.325) 食文化史研究家 永山久夫

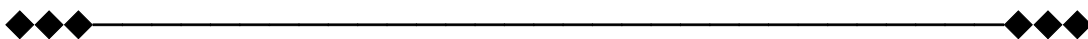
風邪が流行する前に柿を

○短期連載 職場でできるストレッチ体操(最終回)

多くの人が悩む現代病「肩こり」

柔道整復師 山崎由紀也

○イキイキ働くための脳力アップトレーニング！(第41回)



配信先メールアドレスの変更をご希望の方、また配信が不要な方は高齢者活躍支援協議会・事務局までご連絡ください。

本通信に対するご意見やご感想をお聞かせください。

また、本通信に掲載してほしい情報等がありましたら、ぜひご連絡ください。

